



Richtlinien zum Umgang mit Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung an der Barenboim-Said Akademie

I. Grundsatzklärung

Alle Studierenden und Beschäftigten der Barenboim-Said Akademie haben Anrecht auf einen respektvollen und gleichberechtigten Umgang und auf Wertschätzung ihrer Persönlichkeit. Die Barenboim-Said Akademie missbilligt Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung jedweder Art. Als besonders schwerwiegend gelten Fälle unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen, bei denen mit persönlichen oder beruflichen Nachteilen gedroht wird. Die Barenboim-Said Akademie verpflichtet sich nachdrücklich alle Studierenden und Mitarbeitenden vor Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung zu schützen und sämtliche Verstöße gegen die vorliegenden Richtlinien zu ahnden.

Studierende wie Mitarbeitende haben durch ihr Verhalten zu einem Lern- und Arbeitsklima beizutragen, das der besonderen transkulturellen Zusammensetzung von Studierendenschaft und Beschäftigten an der Barenboim-Said Akademie gerecht wird, und das die persönliche Integrität aller wahrt und eine gegenseitige Vertrauenskultur fördert. Alle an der Barenboim-Said Akademie tätigen Personen tragen Verantwortung dafür, dass Hinweise auf Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung in ihren Arbeitsbereichen umgehend überprüft werden und den betroffenen Personen eine angemessene Hilfe zukommt. Die Studierenden der Barenboim-Said Akademie sind dazu aufgerufen, den von Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung betroffenen KommilitonInnen beizustehen. Die vorliegenden Richtlinien gelten in gleichem Maße in den von der Barenboim-Said Akademie gestellten Studierendenunterkünften.

II. Definition: Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung

a) Diskriminierung

Diskriminierung ist jede Benachteiligung oder Herabsetzung aufgrund personenbezogener Merkmale, die nicht durch einen sachlichen Zusammenhang mit dem Studium/ der Arbeit gerechtfertigt werden kann. Das Diskriminierungsverbot schützt diese personenbezogenen Merkmale:

- Rasse oder ethnische Herkunft
- Geschlecht
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- Sexuelle Identität und Orientierung

Eine Benachteiligung liegt vor, wenn *Gleiches ungleich behandelt* wird und/ oder wenn Menschen mit *ungleichen Voraussetzungen gleich behandelt* werden. Bei der Entscheidung darüber, ob eine



Benachteiligung vorliegt, ist nicht auf das Motiv (Absicht, Gedankenlosigkeit, allgemeine Verwaltungspraxis, etc.) sondern ausschließlich auf das Ergebnis abzustellen.

b) Mobbing

Mobbing ist jedes systematische, anhaltende, auf Schikane, Bedrängung und/ oder Ausgrenzung ausgerichtete Verhalten. Mobbing beeinträchtigt die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit der betroffenen Personen, und hindert sie daran, ihre Fähigkeiten einzubringen und ihre Aufgaben in vollem Umfang wahrzunehmen. Mobbing hat schwerwiegende Auswirkungen auf die Persönlichkeitsentwicklung der von Mobbing betroffenen Person.

Als Mobbing gilt u.a.:

- Verbale und nonverbale Kommentare, die die Kommunikationsmöglichkeiten wiederholt einschränken,
- Entwürdigende Bemerkungen, die dem persönlichen Ansehen schaden, z.B.: Lächerlich machen, das Verbreiten von Gerüchten und/ oder Verleumdungen,
- Verbales und nonverbales Verhalten, das soziale Ausgrenzung zur Folge hat, z.B.: Belächeln, Nichtbeachten
- Jegliches Verhalten, das die Qualität der Arbeitsumstände und/ oder die Ausübung der Arbeit einschränkt, z.B.: ungerechte Verteilung von Aufgaben, Vorenthalten wesentlicher Informationen
- Androhen und Ausüben physischer und psychischer Gewalt

c) Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung ist jedes unerwünschte, sexuell bestimmte Verhalten, das Personen in ihrer Würde verletzt. Sexuelle Belästigung kann vorliegen in Form von Handlungen, Äußerungen oder Gesten, die einen sexuellen Charakter tragen oder mit dem Geschlecht der Adressatin/ des Adressaten in Zusammenhang stehen und welche die Würde der Frau/ des Mannes verletzen.

Als sexuelle Belästigung gilt u.a.:

- Gebrauch sexuell herabwürdigender Sprache,
- Bemerkungen sexuellen Inhalts, die von den Betroffenen unerwünscht sind,
- entwürdigende Bemerkungen über Personen, ihre äußere Erscheinung, ihre Körperlichkeit, ihr Verhalten, ihr Intimleben,
- Gesten und nonverbale Kommentare mit sexuellem Bezug,
- Verbale, bildliche und elektronische Präsentation pornographischer oder sexistischer Darstellungen,
- Unerwünschter Körperkontakt und körperliche Übergriffe,
- Unerwünschte Einladungen und Aufforderungen zu sexuellen Handlungen,
- Verfolgung und Nötigung mit sexuellem Hintergrund



III. Beschwerdeverfahren bei Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung

a) Antrag, Untersuchung

Personen, die von Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung betroffen sind, haben das Recht, bei der Hochschulleitung der Barenboim-Said Akademie eine Untersuchung des Vorfalls zu beantragen. Der Antrag bedarf keiner bestimmten Form und kann mündlich und u.U. auch über die psychologische Beratungsstelle und/ oder die Gleichstellungsbeauftragte der Barenboim-Said Akademie gestellt werden.

Die Hochschulleitung kann die Gleichstellungsbeauftragte der Barenboim-Said Akademie oder eine externe Mediatorin/ einen externen Mediator mit der Untersuchung des Sachverhalts beauftragen. Die mit der Untersuchung beauftragte Person setzt die beschuldigte Person und die StudiengangsleiterInnen bzw. Vorgesetzten der in den Vorfall involvierten Personen über die Einleitung der Untersuchung in Kenntnis und übernimmt die Befragung der antragstellenden und der beschuldigten Person (sowie Dritte, die in den gemeldeten Vorfall involviert sind). Die Gespräche sind zu protokollieren und dem abschließenden Untersuchungsbericht für die Hochschulleitung anzufügen.

Alle aufgrund ihrer amtlichen Funktion angesprochenen Personen sind verpflichtet, das Beschwerdeverfahren vertraulich zu behandeln und Sorge zu tragen, dass den Beschwerdeführenden keine Nachteile aus der Meldung eines Vorfalls entstehen.

b) Mögliche Folgen des Beschwerdeverfahrens

Ausgehend von den Ergebnissen des Untersuchungsberichtes obliegt es der Hochschulleitung dem Sachverhalt angemessene Maßnahmen zu erlassen; in Form einer Verfügung oder, sollte sich das Vorliegen von Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung bestätigen, in Form allfälliger Sanktionen.

Mit diesen möglichen Sanktionen müssen Personen rechnen, von denen Diskriminierung, Mobbing oder sexuelle Belästigung ausgeht:

- Mündliche oder schriftliche Belehrung,
- Abmahnung,
- Versetzung,
- Kündigung,
- Ausschluss von Lehrveranstaltungen,
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen,
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens,
- Hausverbot,
- Exmatrikulation,
- Strafanzeige durch die Barenboim-Said Akademie



BARENBOIM-SAID
AKADEMIE

IV. Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Die Richtlinien werden durch die Hochschule erlassen. Sie treten am 11.10.2017 in Kraft.